



## COMPTE RENDU DU CHSCT MINISTÉRIEL TRAVAIL EMPLOI DES 15 ET 16 OCTOBRE 2020 EN AUDIOCONFÉRENCE ET EN PRÉSENTIEL

Le CHSCT Ministériel Travail Emploi a été présidé, en audioconférence et en présentiel, par Monsieur Pascal BERNARD, Directeur des ressources humaines des ministères sociaux, en présence, notamment, de M. SIRY Jean-Marc représentant du Haut Fonctionnaire de Défense et de Sécurité, Marie-Françoise LEMAITRE Conseillère du DRH, Anne LIRIS Cheffe de service, Dr Williams JOSSE, Edith DAURIER, Véronique GUENEAU, Marie-Christine RIEUBERNET, Paul MINVIELLE, Anne JOUBERT Médiatrice, des ISST et des représentants de la DGT et de la DNUM.

Toutes les organisations syndicales étaient présentes.

L'ordre du jour de la réunion était le suivant :

- Approbation des procès-verbaux des séances des 25 septembre et 8 novembre 2019, 13 février, 23 mars et 6 avril 2020 (**pour avis**) ;
- Point sur la situation sanitaire et mesures associées (**pour information**) ;
- Bilan santé et sécurité au travail 2019 (**pour avis**) ;
- Information relative aux logiciels WIKI'T et DEMAT@AMIANTE (**pour information**) ;
- Présentation du bilan CEMCAS (**pour information**) ;
- Echanges entre pairs (pour information) ;
- Questions diverses.

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte. Le secrétaire du CHSCT est présent.

Avant les déclarations liminaires, le président rappelle les règles de bonne tenue des réunions en audio et en présentiel et notamment l'indispensable déconnexion en cas de double appel qui perturbe la réunion.

Il informe les représentants que le secrétaire de l'instance a demandé l'inscription d'un certain nombre de points à l'ordre du jour de cette réunion qui seront mis à l'ordre du jour de la prochaine réunion en novembre : bilan de la médecine de prévention (en cours de traitement), avenir des contrôleurs du travail au regard des RPS, le groupe de travail amiante, RPS et suivi des suicides.

Après lecture des déclarations liminaires par les représentants du personnel, le président propose aux participants de leur communiquer les informations dont il dispose sur une partie des questions posées et renvoie au prochain CHSCT-M le complément.

- Sur les masques DIM : il s'agit de commandes par la direction des achats de l'Etat sur lesquelles la DGA apporte son expertise ; plusieurs articles de presse ont parlé de la dangerosité de ces masques par le traitement technique subi qui est utilisé dans

d'autres secteurs pour éliminer les bactéries. Ces masques sont conformes aux normes AFNOR et certifiés par la DGA au niveau des matières premières et du niveau de filtration. M. SIRY rappelle que les DIRECCTE s'approvisionnent en masques via les plateformes préfectorales et que concernant les masques DIM, un avis scientifique sur la toxicité ou pas des nanoparticules de cuivre et d'argent a été demandé à la DGS et l'avis est attendu. Tous les services de l'Etat sont concernés et l'administration attend la réponse du ministère de la santé avant toute décision. M. SIRY rappelle que les masques chirurgicaux, FFP2 et labiaux ne sont pas fournis par les préfetures mais doivent être commandés par les DIRECCTE. Le président souhaite que le CHSCT-M dispose d'éléments sur le stock des masques dans les service déconcentrés, M. SIRY se rapprochera des DIRECCTE.

- Sur l'insuffisance des mesures de nettoyage, les protocoles sont clairs et s'appliquent aux services de l'Etat. Le Dr JOSSE rappelle que deux fiches ont été rédigées sur le sujet et mises à jour. Le président demande de faire remonter à la DRH les difficultés rencontrées.
- Sur la question des bureaux partagés : la crise Covid n'incite pas à travailler en open-space sauf à cloisonner ; des consignes claires sont données aux Direccte et il faut faire remonter au niveau de la DRH auprès du Dr JOSSE les difficultés rencontrées.
- Sur la consultation du CHSCT M : le président rappelle que la gestion de la crise est complexe et nouvelle et que, compte tenu de la rapidité de mise en œuvre des mesures, la consultation n'a pas été possible mais qu'il s'engage à consulter l'instance en cas de production de nouvelles consignes ; cette consultation sera intégrée dans le calendrier. Il faudra réfléchir à une procédure de consultation ultra rapide. Le président charge la Cheffe de service Mme LIRIS à proposer un protocole pour des règles du jeu claires et partagées dans l'urgence.
- *Sur le télétravail, les chiffres remontés par les DIRECCTE doivent être vérifiés au niveau de la DRH et seront communiqués en début de semaine prochaine. Ils seront accompagnés d'éléments qualitatifs.*
- Sur la situation en Grand Est et en BFC, les directeurs interrogés disent qu'ils appliquent les directives. Le président précise qu'il communiquera aux représentants du personnel au prochain CHSCT-M des éléments plus précis. Le président rappelle qu'une négociation est en cours en administration centrale sur le télétravail et que le projet sera transmis aux représentants du personnel du CHSCT-M.

**L'UNSA ITEFA n'a eu de cesse d'alerter la DRH sur la situation de ces deux régions et ne comprend pas que ces difficultés perdurent.**

- Sur l'indemnisation des frais occasionnés par le télétravail, la DGAFP demande que le traitement soit interministériel.

Le président a accepté la demande des représentants du personnel de modifier l'ordre des points inscrits à l'instance.

#### **❖ POINT SUR LA SITUATION SANITAIRE ET MESURES ASSOCIÉES (POUR INFORMATION)**

La note de la Secrétaire générale du 3 septembre 2020 a précisé les orientations du protocole national du 31 août 2020 pour l'application de la circulaire du Premier ministre du 1<sup>er</sup> septembre 2020.

Le président rappelle que les DIRECCTE/DIECCTE ont été invitées à mettre en œuvre les recommandations gouvernementales destinées à protéger la sécurité et la santé des agents.

**L'UNSA ITEFA regrette que cette invitation ait conduit les services à mettre en œuvre les mesures en ordre dispersé conduisant à une hétérogénéité de la prise en compte de la santé et de la sécurité des agents.**

**❖ APPROBATION DES PROCÈS VERBAUX DES SÉANCES DES 25 SEPTEMBRE ET 8 NOVEMBRE 2019, 13 FÉVRIER, 23 MARS ET 6 AVRIL 2020 (POUR AVIS)**

En l'absence d'observation, le président propose que l'on passe au vote des 6 représentants ayant voix délibérative :

**- PV du 25 septembre 2019**

POUR: 2 (UNSA, CFDT)

ABSTENTION: 4 (2 CGT, 1 SUD, 1 FSU);

**- PV du 8 novembre 2019**

POUR: 2 (UNSA, CFDT)

ABSTENTION: 4 (2 CGT, 1 SUD, 1 FSU);

**- PV du 13 février 2020**

POUR: 2 (UNSA, CFDT)

ABSTENTION: 4 (2 CGT, 1 SUD, 1 FSU);

**- PV du 23 mars 2020**

POUR: 2 (UNSA, CFDT)

ABSTENTION: 4 (2 CGT, 1 SUD, 1 FSU);

-

**- PV du 6 avril 2020**

POUR: 2 (UNSA, CFDT)

ABSTENTION: 4 (2 CGT, 1 SUD, 1 FSU);

**❖ BILAN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL 2019 (POUR AVIS)**

Ce bilan, pour le périmètre des DIRECCTE, DIECCTE et DCSTEP de Saint-Pierre et Miquelon compile des chiffres sans analyse.

Les principaux éléments sont les suivants :

- 78% des services ont répondu à l'enquête ;

- **176 accidents**, contre 284 en 2018, ont été enregistrés : 35 accidents de mission (20%), 80 accidents de service (45%), 61 accidents de trajet (35%) pour 4523 jours d'arrêt contre 8208 jours en 2018, soit en diminution ; la principale cause demeure les chutes pour 41% des cas, 13% pour les accidents de la route et 4% pour les agressions ; les principaux services concernés sont la Corse avec 5,95%, la Martinique (4,76%), la Normandie (4,75%) et la Nouvelle Aquitaine (4,47%).
- **5 dossiers ont été reconnus en maladie professionnelle** : 2 pathologies d'épicondylite, 2 pathologies de canal carpien et 1 syndrome anxio-dépressif.
- Sur **les réunions des instances** : 6 réunions du CHSCT ministériel ont été organisées en 2019 (6 en 2018), 96 pour les régions et 7 en formation conjointe ; 11 DIRECCTE/DIECCTE disposent d'un DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) harmonisé au niveau régional et couvrant l'ensemble des sites **dont 8 mis à jour en 2019** et 64% d'entre eux intègrent les RPS en 2019.
- **3 DIRECCTE/DIECCTE ont soumis leur bilan SST pour avis au CHSCT.**
- **1028 agents étaient en télétravail** en 2019 contre 590 en 2018, l'Ile de France totalisant le plus grand nombre.
- Toutes les DIRECCTE/DIECCTE répondantes déclarent disposer d'un dispositif de contrôle automatisé du temps de travail, et en 2019, 40 915 heures ont été écartées contre 66 367 heures en 2018, soit 5 114 heures en moyenne pour 8 DIRECCTE/DIECCTE ayant répondu contre 6 033 heures en moyenne pour les 11 DIRECCTE/DIECCTE qui avaient répondu.
- 12 signalements de danger grave et imminent ont été inscrits dans le registre contre 18 en 2018, pour un incident entre 2 agents et le chef de service, une présence de moisissures, une menace de défenestration faite par un agent, une reprise de travail à l'issue d'une CLM sans respect des préconisations du médecin de prévention, une problématique liée à un déménagement dans de nouveaux locaux, un accident industriel de LUBRISOL, 3 expositions à l'amiante et 3 situations de RPS.
- 2 droits de retrait ont été initiés en 2019, non reconnus.
- 7 recours à l'ISST pour désaccord sérieux et persistant entre CHSCT et chef de service et 1 recours à l'inspection du travail sur la création du service économique de l'Etat en région.
- 4 tentatives de suicide sont à déplorer en 2019.
- 19 conseillers de prévention sont présents dans toutes les DIRECCTE/DIECCTE à l'exception de la Réunion et de Mayotte : 47% sont à temps plein ; sur les 84 assistants de prévention, 53% consacrent moins de 20% de leur temps à la mission, 32% y consacrent entre 20 et 49% de leur temps.
- 8 postes d'assistant de service social du personnel sont déployés en région.
- Sur l'accompagnement psychologique des agents : l'Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources (IAPR) est disponible pour tous les agents 7j/7 et 24H/24 au 01 53 04 24 80 et au 0800 00 40 42 ; en 2019, 97 signalements ont été enregistrés contre 124 en 2018 dont 68 en provenance des DIRECCTE contre 89 en 2018, soit une baisse des saisines.
- La médiatrice nationale a conduit 4 médiations en DIRECCTE sur 16 en 2019. Elle précise que la médiation n'est pas suffisamment connue et est sollicitée tardivement ; la médiation nécessite l'accord des parties qui doivent être volontaires pour un entretien téléphonique confidentiel et doit intervenir avant toute enquête car elle a pour but de

rétablir un dialogue difficile et la confiance entre les parties dans le cadre d'une démarche volontaire des personnes.

- Le pôle d'accompagnement du management des organisations et de l'intelligence collective de la DRH a été sollicité par 4 DIRECCTE en 2019 et 2 promotions d'animateurs de codéveloppement au sein des réseaux ont été formées.

Face à l'insatisfaction des représentants du personnel sur l'absence de certaines données telles que celles relatives aux entreprises intervenantes ou une analyse qualitative, le président prévoit un tour de France des régions – 7 ou 8 DIRECCTE- au cours des mois venir par les membres du CHSCT Ministériel en formation restreinte en profitant de la réforme OTE pour rappeler l'importance du sujet santé- sécurité au travail : le Dr JOSSE et la Cheffe de service se rapprocheront du secrétaire du CHSCT-M pour établir un planning de 7 visites entre novembre 2020 à avril 2021, le président s'engageant à participer à 3 ou 4 de ces visites.

**L'UNSA ITEFA salue le travail de compilation des données des services mais regrette qu'aucun plan n'accompagne ces constats.**

Le président accepte la suspension de séance sollicitée par la majorité des représentants du personnel.

Après lecture de la délibération par le secrétaire du CHSCT-M

*« A l'ouverture de la séance du CHSCT M Travail du 15 octobre, les représentant.es CGT SNUTEF-FSU et Sud Travail ont alerté le DRH National sur les risques liés à l'utilisation de masques tissus traités à la zéolithe d'argent dans de nombreux services des DIRECCTES.*

*Nous avons indiqué que la zéolithe d'argent est un biocide toxique, considéré comme perturbateur endocrinien par l'ECHA et que dans le cas de masques tissus, on a un haut niveau d'exposition, très "intime" avec une durée de contact et d'inhalation longue (8 heures quotidiennes minimum) et chronique (quasiment tous les jours de la semaine), qu'à notre connaissance aucune évaluation des risques n'a été réalisée, ni par les DIRECCTES qui ont distribué les masques, ni par le service des achats de l'Etat qui a commandé ces masques auprès de la société DIM, ce qu'a reconnu la DRH.*

*Suite à l'interpellation des représentant.es du personnel dans les CHSCT Régionaux et spéciaux, plusieurs directions des services déconcentrés ont cependant pris des mesures conservatoires (AURA, Centre-Val-de-Loire, Normandie, Seine-et-Marne) de retrait des masques DIM.*

*Malgré un risque réel qui ne peut être écarté sans une analyse par des instances compétentes (INRS, ANSES, expert agréé par le Ministère du travail...), la DRH Nationale des Ministères sociaux se refuse encore à prendre une instruction pour suspendre immédiatement l'utilisation des masques DIM.*

*Nous exigeons de nouveau que la DRH Nationale prenne sans délai une mesure conservatoire.*

*Nous invitons tous les agent.es à rendre les masques DIM et pour celles et ceux qui ont utilisés ses masques à en informer les médecins de prévention et les représentant.es du personnel au CHSCT compétents.*

*Nous donnons mandat à M. LE CORRE Gérald, secrétaire du CHSCT Ministériel Travail, à Mme OTT Naila, secrétaire adjointe du CHSCT Ministériel Travail pour prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette délibération et éventuellement engager, pour défendre les intérêts du CHSCT et des agent.es, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises ».*

Le président sollicite le vote des représentants ayant voix délibérative sur la déclaration :

- POUR: 4 (2 CGT, 1 SUD, 1 FSU)
- ABSTENTION: 1 (UNSA) en l'absence d'éléments scientifiques.

Le président prend acte de ce vote et sollicite l'avis des représentants sur le bilan santé sécurité au travail 2019 :

- POUR: 4 (2 CGT, 1 SUD, 1 FSU)
- ABSTENTION: 2 (UNSA, CFDT)

#### ❖ PRÉSENTATION DU BILAN CEMCAS ALLODISCRIM- (POUR INFORMATION)

Sur la période du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 30 juin 2019, les principaux constats sont les suivants :

- Le ressenti de discrimination le plus exprimé concerne le critère de l'activité syndicale depuis trois ans, puis l'état de santé et le handicap et enfin le sexe, l'âge et l'origine ;
- Le nombre de saisines a augmenté de 45% par rapport à 2018 et de 56% par rapport à 2017 ;
- Un dossier sur deux concerne un ressenti d'atteintes à la dignité de la personne (harcèlement, maltraitance) en légère décrue ;
- Les conditions de travail et les périmètres de responsabilités sont, avec les problèmes de carrière, les domaines où les atteintes sont les plus fréquentes ;
- De juillet 2018 à juin 2019, sur 51 saisines, 48 étaient réalisées via le portail web, 2 par mail et 1 par courrier, 2 étaient hors champ, 28 étaient en cours et 21 closes ;
- De juillet 2017 à juin 2018, sur 35 saisines, 33 via le portail web, 2 par mail, 1 était hors champ, 14 étaient en cours et 9 closes ;
- De juillet 2016 à juin 2017, sur les 29 saisines, 1 était hors champ, 14 étaient en cours et 9 closes ;
- Sur les 115 saisines ouvertes pendant les trois années, 32 sont encore en cours.

*La séance est suspendue à 17 heures.*

La séance se poursuit le lendemain, vendredi 16 octobre à 9H30 sous la présidence de Mme Anne LIRIS, Cheffe de service de la DRH.

#### ❖ ORIENTATIONS MINISTÉRIELLES DE PRÉVENTION POUR 2020/2021 (POUR AVIS)

Établies sur la base du bilan des acteurs de prévention, du bilan hygiène et sécurité des services, des rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail, d'expertises ou d'études menées au plan national, les orientations 2020-2021 s'articulent autour de 12 actions prioritaires réparties au sein de 4 axes :

**AXE 1** Accompagner les services dans les transferts programmés dans le cadre de la réforme de l'OTE – cartographier les acteurs de la prévention des futures DREETS :

Mesure 1 – Identifier et mobiliser les acteurs de prévention et préserver la qualité du dialogue social – Assurer une vigilance particulière pour éviter l'apparition de nouveaux risques.

Mesure 2 – Prévenir et aider les acteurs de prévention à détecter les risques psychosociaux (RPS) en identifiant les bonnes pratiques et en assurant une mise en commun et une large diffusion auprès des acteurs de prévention, en incitant à l'intégration des RPS dans le cadre des DUERP locaux et en facilitant l'expression des agents par l'installation de groupes de parole dédiés.

Mesure 3 - Renforcer l'accompagnement de l'encadrement en matière de prévention des risques professionnels.

Mesure 4 – Poursuivre l'analyse des risques professionnels en lien avec l'accidentologie et les arrêts de longue durée.

Mesure 5 – Prévenir le risque suicidaire (action en lien avec le programme « Papageno » -programme national soutenu par la direction générale de la santé qui a pour but de produire et diffuser des solutions innovantes pour tous ceux qui souhaitent s'engager dans la prévention de la contagion suicidaire, la promotion de l'entraide et l'accès aux soins-.

**AXE 2** Tirer parti des enseignements « Qualité de Vie au Travail » de la crise sanitaire.

Mesure 6 – Poursuivre l'actualisation des DUERP en lien avec les évolutions de la crise sanitaire : actualiser chaque année les DUERP, en lien avec les instances du dialogue social de proximité (CHSCT régionaux) et veiller à la prise en compte et à l'intégration des réorganisations de service et des mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

Mesure 7 - Poursuivre l'accompagnement des services dans le développement du télétravail et du travail à distance.

Mesure 8 - Poursuivre l'accompagnement des services dans la gestion d'une crise sanitaire (en amont, pendant et en aval).

**AXE 3** Mettre en place et développer un système de management de la santé et de la sécurité au travail (SMSST).

Un plan pluriannuel sur 5 ans (2020-2025) d'un système de management de la santé, sécurité au travail est en cours de mise en place : l'objectif est d'aboutir à un taux de formation « Qualité de Vie au Travail Santé Sécurité au Travail (QVT SST) des agents de 70% à l'échéance des 5 ans, dans un contexte de réforme de l'OTE qui aura des conséquences sur le dispositif SST à la fois sur le réseau des acteurs de prévention et la construction du dialogue social. Dans ce cadre, sont envisagées la formation et la sensibilisation à la QVT SST des agents et de l'encadrement.

Mesure 9 – Poursuivre et accroître le déploiement des formations en QVT et en SST à destination des agents et des encadrants.

**AXE 4** Renforcer les dispositifs spécifiques de prévention et d'accompagnement des situations difficiles.

Mesure 10 - Jusqu'au 31 décembre 2020, poursuite du marché actuel de soutien et d'assistance psychologique des agents assuré par le prestataire IAPR.

Mesure 11 - A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, déploiement d'un nouveau marché de soutien psychologique (lot 1) et de prestations de formations/accompagnements (lot 2) à destination des agents.

Mesure 12 - Déployer l'offre de médiation : renforcer l'information et la communication autour de l'existence du dispositif et des modalités de mise en œuvre.

A l'unanimité, les représentants du personnel ont souligné la faiblesse de ce programme au regard des enjeux actuels, de l'OTE, des RPS.

**L'UNSA ITEFA attire l'attention de la présidente sur le non-respect par les chefs de service des règles de sécurité, une absence totale d'analyse des risques, des DUERP non actualisés, qui exigent le renforcement de la formation des directeurs, l'accompagnement étant largement insuffisant.**

La présidente propose la constitution d'un groupe de travail sur ces orientations, précisant qu'il s'agit là d'une liste qui doit être complétée et précisée. Cette proposition ne recueillant pas l'adhésion des représentants du personnel, **il a été convenu que les représentants du personnel communiquent leurs observations et propositions par courriel au plus tard en fin de semaine prochaine et la DRH organisera une réunion en audioconférence le 4 novembre prochain après-midi.**

**Ce point sera inscrit à nouveau à l'ordre du jour de la prochaine réunion.**

La présidente accepte la demande formulée par le secrétaire su CHSCT de modifier l'ordre de passage des points inscrits en soumettant celle-ci au vote des représentants ayant voix délibérative :

- Sur le traitement des questions diverses avant les points 5 et 7 :

POUR: 4 (2 CGT, 1 SUD, 1 FSU)

CONTRE: 2 CFDT

ABSTENTION: 1 UNSA

#### ❖ QUESTIONS DIVERSES

Le secrétaire et la secrétaire adjointe du CHSCT –M avaient demandé l'inscription à l'ordre du jour de cette instance de points qui n'y figurent pas : la question de l'OTE sur la situation des agents des SGC, de la MOE, d'un calendrier qui s'accélère et qui préoccupe fortement les agents.

La présidente précise qu'elle prend note de cette forte demande sur ce sujet de l'organisation territoriale et de l'accompagnement des agents et qu'une réponse sera apportée, si possible, avant la prochaine réunion du 17 novembre.

#### ❖ INFORMATION RELATIVE AUX LOGICIELS WIKI'T ET DEMAT@MIANTE

##### 1) WIKI'T

Le représentant de la DGT rappelle que cette instance avait été informée le 7 juin 2019 de la refonte de WIKI'T sur la période 2018-2022.

Il ne s'agit pas d'une adaptation de l'outil mais d'un développement spécifique pour lequel les travaux ont débuté le 14 octobre 2019. Des ateliers ont été menés en 2018 avec des agents et des prototypes ont été envoyés à l'ensemble des utilisateurs de l'application actuelle (4300 agents) en 2019 ; 200 retours de questionnaires ont été enregistrés. Une expérimentation de la mobilité a été réalisée (tablette ou smartphone) avec l'aide d'élèves ingénieurs et d'environ 25 agents de contrôle qui ont utilisé l'outil en situation réelle.



L'outil serait un produit maison employant un vocabulaire métier.

Le calendrier des opérations prévoit la livraison du lot 1, le 15 mars 2021 et le déploiement dans les UC pilotes de la région Bourgogne Franche Comté et Centre Val de Loire à la mi-juin 2021 ; le lot 2 serait livré à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2022 et déployé dans les UC pilotes et le lot 3 serait livré au 3<sup>ème</sup> trimestre 2022 et déployé dans les UC pilotes à la fin du 3<sup>ème</sup> trimestre 2022. Le déploiement généralisé s'effectuerait au 4<sup>ème</sup> trimestre 2022.

Le représentant de la DNUM précise que tous les agents de contrôle disposeront d'un smartphone mais les tablettes seront distribuées aux volontaires qui les utiliseront.

Le représentant de la DGT propose de réaliser des ateliers de travail avec les membres du CHSCT-M qui le souhaitent.

## 2) DEMAT@MIANTE

Le représentant de la DGT précise que ce projet de dématérialisation des plans de démolition, de retrait et d'encapsulage d'amiante (PDRE), est né à la fois de l'insatisfaction des acteurs réglementaires et des entreprises des conditions de transmission des plans tant au niveau des délais que des éléments à fournir, entraînant une exploitation lourde au niveau organisationnel et sur le fond d'une part, et de la volonté de l'État de simplifier et de dématérialiser les procédures administratives d'autre part.

Il précise que ce projet de dématérialisation des obligations de déclaration des entreprises doit faciliter l'analyse et l'exploitation des plans, simplifier le suivi et l'archivage et permettre une exploitation des données pour assurer le suivi du désamiantage sur tout le territoire national durant les 40 ans à venir.

Les entreprises transmettront à l'ensemble des acteurs réglementaires –inspection du travail, CARSAT, OPPBTP, organismes certificateurs- leurs plans et les acteurs institutionnels (santé publique France, comité scientifique et technique du bâtiment, direction générale de la santé) disposeront d'informations exhaustives.

Le calendrier prévoit un développement de l'outil entre 2019 et fin 2020.

Les tests utilisateurs seront ouverts en novembre 2020 –assistants de contrôle, agents de contrôle, RUC et IP. En parallèle, des outils d'accompagnement et des formations seront déployés. En février 2021, deux régions seront en phase pilote : Hauts de France et Pays de la Loire.

Le déploiement national est prévu pour le 1<sup>er</sup> semestre 2022.

La présidente propose que le point relatif aux « échanges entre pairs » soit reporté au prochain CHSCT-M et sollicite le vote :

POUR: 3 (1 UNSA, 1CGT, 1 FSU)

Madame DAURIER rappelle que le point relatif aux orientations ministérielles de prévention pour 2020/2021 (pour avis) et le point « Échanges entre pairs » (pour information) sont reportés à la prochaine réunion du CHSCT-M.

La présidente lève la séance à 13H.

**La prochaine réunion du CHSCT-M TRAVAIL EMPLOI  
est fixée au 17 novembre 2020.**